



NEGOTIATIONS AVEC L'ARC 2025

**Exécution des programmes et des services
administratifs**

REVENDICATIONS

11 septembre 2025

Ce document renferme les revendications de l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour le groupe d'exécution des programmes et des services administratifs à l'Agende du revenu du Canada. Nous les soumettons sans préjudice de toute modification ou ajout futur et sous réserve d'erreurs ou d'omissions.

L'AFPC se réserve le droit d'ajouter, de modifier ou de retirer ses revendications à tout moment durant les négociations, de présenter des contre-propositions et de soumettre de nouvelles revendications.

Les dispositions ou articles de la convention collective qui n'auront pas été abordés durant la négociation par l'une ou l'autre des deux parties sont automatiquement renouvelés.

Le texte en caractère **gras** représente les ajouts proposés, les passages ~~barrés~~ représentent les suppressions proposées.

Table of Contents

ARTICLE 2 – INTERPRÉTATIONS ET DÉFINITIONS	5
ARTICLE 10 – INFORMATION	6
ARTICLE 12 – UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR	7
ARTICLE 13 – REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS.....	8
ARTICLE 14 – CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE	9
ARTICLE 15 – CONFLITS DE TRAVAIL.....	11
ARTICLE 17 – MESURES DISCIPLINAIRES	12
ARTICLE 19 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION	13
ARTICLE 20 – HARCELEMENT SEXUEL ET ABUS D'AUTORITÉ	16
ARTICLE 23 – SECURITE D'EMPLOI.....	20
ARTICLE 24 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUES.....	21
ARTICLE 25 – DURÉE DU TRAVAIL	22
ARTICLE 27 – PRIMES DE POSTE.....	23
ARTICLE 28 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES	24
ARTICLE 30 – JOURS FÉRIÉS PAYÉS	25
ARTICLE 34 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ	26
ARTICLE 35 – CONGÉ DE MALADIE PAYÉ	28
ARTICLE 36 – RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES CONGÉ POUR RENDEZ-VOUS MÉDICAUX.....	30
ARTICLE XX – CONGÉS DE MIEUX-ÊTRE	31
ARTICLE 37 – CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL	32
ARTICLE 38 – CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ.....	33
ARTICLE 39 – RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ	34
ARTICLE 40 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ.....	35
ARTICLE 41 – CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE RAISONS FAMILIALES.....	36
ARTICLE 42 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	37
ARTICLE 44 – CONGE POUR VIOLENCE FAMILIALE	39
ARTICLE 46 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ	41
ARTICLE 47 – CONGÉ POUR COMPARUTION	43

ARTICLE 48 – PERSONNEL SELECTION LEAVE WITH PAY AND PAY ADMINISTRATION FOR PARTICIPATION IN STAFFING PROCESS.....	44
ARTICLE 52 – CONGÉ POUR PRATIQUES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES	45
ARTICLE 53 – CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS	46
NOUVEL ARTICLE – CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DE REVENU.....	47
NOUVEL ARTICLE - SOUTIEN À LA SANTÉ GÉNÉSIQUE	48
ARTICLE 56 – EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ- E	50
ARTICLE 60 – EMPLOYÉ-E-S DES CENTRES D'APPELS ET DES CENTRES DE CONTACT	51
ARTICLE 61 – EMPLOYÉS A TEMPS PARTIEL	52
ARTICLE 63 – ADMINISTRATION DE LA PAYE.....	53
NOUVEL ARTICLE XX – AUTRES MODALITÉS DE TRAVAIL.....	54
NEW ARTICLE XX – NÉCESSITÉS DU SERVICE	55
APPENDICE C – APPENDICE SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS	56
ADMINISTRATION DE LA PAYE, APPENDICE A, A-2 SALAIRES, INDEMNITÉS ET TAUX DE RÉMUNÉRATION	57
APPENDICE H.....	58
NOUVEAU – FONDS DE JUSTICE SOCIALE	59

ARTICLE 2 – INTERPRÉTATIONS ET DÉFINITIONS

À DÉTERMINER

ARTICLE 10 – INFORMATION

10.01 L'employeur convient de **recueillir et de partager sur une base trimestrielle avec** ~~communiquer à l'Alliance, chaque trimestre, le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employé-e.~~ **les informations suivantes sur chaque employé-e :**

- a. **Nom complet**
- b. **Numéro Individuel d'Organisme (NIO)**
- c. **Renseignements sur le poste comme suit :**
 - i. **Date d'entrée en vigueur**
 - ii. **Titre du poste**
 - iii. **Classification du poste**
 - iv. **Statut d'emploi**
 - v. **Direction Générale**
 - vi. **Unité de travail**
 - vii. **Lieu physique associé au poste (par exemple, adresse municipale d'un bâtiment, d'un bureau ou d'un lieu de travail spécifique)**
 - viii. **Numéro de téléphone personnel**
 - ix. **Adresse résidentielle**
 - x. **Adresse électronique personnelle**

10.02 (Le 10.02 actuel devient 10.03)

- a. **L'Employeur fournit chaque mois à chaque section locale de l'Alliance une liste de tous les employés qui commencent à travailler dans un lieu de travail de l'ARC relevant de la compétence de cette section locale et une liste de tous les employés qui quittent définitivement un lieu de travail de l'ARC relevant de la compétence de cette section locale.**
- b. **La section locale de l'Alliance doit être informée au moins quinze (15) jours avant l'expiration, la résiliation ou le renouvellement du contrat d'un employé à durée déterminée. Les employés à durée déterminée doivent être informés de leur droit d'être représentés par l'Alliance, conformément à l'article 17.xx, lors de toute réunion avec l'employeur concernant leur emploi.**

ARTICLE 12 – UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

12.03 ~~Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'Employeur Afin pour d'aider à la résolution régler d'une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Un représentant nommé par l'Alliance peut être autorisé à se rendre dans les locaux de l'employeur pour les affaires régulières de l'Alliance. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas les activités de l'employeur. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.~~

Remplacer avec :

Afin d'aider à la résolution d'une plainte ou d'un grief, de rencontrer des membres et/ou d'assister à des réunions convoquées par la direction, un représentant dûment accrédité de l'Alliance sera autorisé à accéder aux locaux de l'employeur.

12.XX Les représentants de l'Alliance sont autorisés à distribuer du matériel de l'Alliance aux employés dans les locaux de l'employeur.

12.XX Les représentants de l'Alliance sont autorisés à utiliser le système de courriel et le système intranet de l'employeur pour communiquer avec les employés au sujet des affaires de l'Alliance.

ARTICLE 13 – REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

13.01 L'Employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer ou de désigner des employés comme représentants.

~~**13.02** L'Alliance et l'Employeur s'efforceront, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employés dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.~~

13.03 L'Alliance communique par écrit à l'Employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés ~~conformément au paragraphe 13.02.~~

Renuméroter :

13.04

- a. Le représentant ~~obtient~~ **reçoit** l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes ~~de caractère urgent~~ déposées par les employés, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. ~~Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.~~ Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son surveillant avant de reprendre ses fonctions normales.
- b. Lorsque la direction demande la présence d'un représentant de l'Alliance à une réunion, une telle demande est, si possible, communiquée au surveillant de l'employé.
- c. Un employé ne doit subir aucune perte de rémunération lorsque l'employé obtient l'autorisation de quitter son poste de travail en vertu de l'alinéa a).

13.05 L'Alliance doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employé-e-s un de ses représentants **et d'être invitée à participer** dans le cadre des programmes d'orientation actuels. **Lorsqu'il n'y a pas de programme d'orientation, les représentants des employés ont une possibilité raisonnable, déterminée par les représentants des employés, de rencontrer les nouveaux membres, individuellement ou en groupe, selon la décision des représentants des employés.**

NOUVEAU

13.06 Les personnes qui participent aux activités énumérées au paragraphe 13.05 au nom de l'Alliance obtiennent un congé payé pour le faire.

ARTICLE 14 – CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE

Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs

~~14.07~~ Lorsqu'un représentant d'employé désire discuter d'un grief avec un employé qui a demandé à l'Alliance de le représenter ou qui est obligé de l'être pour présenter un grief **ou pour que le grief soit traité**, l'Employeur leur accordera, ~~lorsque les nécessités du service le permettent~~, une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion a lieu dans leur zone d'affectation et une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de leur zone d'affectation.

14.12

~~Sous réserve des nécessités du service~~, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux :

- a. réunions du conseil d'administration de l'Alliance,
- b. réunions de l'exécutif national des éléments,
- c. réunions du conseil exécutif de l'Alliance,
- d. congrès et conférences de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail,
- e. réunions de comités de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail reconnus par l'Alliance.

Cours de formation des représentants de l'Alliance

~~14.13 Lorsque les nécessités du service le permettent~~, L'Employeur accorde un congé non payé aux employés qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Alliance pour suivre une formation liée aux fonctions de représentant.

Le congé est payé s'il s'agit d'une formation sur la santé et la sécurité.

14.14 L'Employeur accorde un congé non payé, **sans perte d'ancienneté**, à l'employé-e qui est élu-e à un poste de fonctionnaire à temps plein de l'Alliance dans un délai d'un (1) mois après que l'Employeur a été avisé de cette élection. La durée de ce congé est celle de la période pendant laquelle l'employé-e occupe ce poste. **Une fois ce congé termine, l'employé est réintégré au poste qu'il occupait au début du congé.**

14.XX L'employeur accordera un congé sans solde à un représentant de l'Alliance pour l'aider dans ses campagnes.

14.XX Sur demande écrite, l'employé bénéficie d'un congé non payé pour accepter un emploi temporaire au sein de l'Alliance ou d'une autre organisation syndicale à laquelle l'Alliance est affiliée.

14.XX Comité de consultation patronale-syndicale (CCPS)

À la demande d'un représentant de l'Alliance, celui-ci bénéficie d'un congé raisonnable payé pour se préparer à chaque réunion du CCPS.

14.XX Chaque employé obtient, à sa demande, au moins un jour de congé payé pour participer à des formations ou à d'autres activités de l'Alliance.

ARTICLE 15 – CONFLITS DE TRAVAIL

15.01 Les employés qui se voient empêchés d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans l'établissement d'un autre employeur signalent la chose à l'Employeur, et celui-ci fera tous les efforts raisonnables voulus pour fournir ailleurs à ces employés un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels ces employés auraient normalement droit.

NOUVEAU

15.02 **Aucun employé ne peut être forcé par l'Employeur de franchir une ligne de piquetage.**

ARTICLE 17 – MESURES DISCIPLINAIRES

NOUVEAU

17.01 Remplace le 17.01 actuel avec la suivante :

Aucune mesure disciplinaire sous forme d'avis de discipline, de suspension ou de congédiement ou sous toute autre forme ne peut être imposée à une personne salariée sans que cette dernière que l'AFPC, le cas échéant, n'ait reçu au préalable ou en même temps un avis écrit en indiquant les motifs.

17.02 Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé-e a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. **L'employeur doit informer l'employé de ce droit par écrit avant la réunion.** Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum ~~une (1)~~ **deux (2)** journées de préavis de cette réunion.

NOUVEAU

17.XX L'employé a le droit d'avoir, à sa demande, un représentant de l'Alliance qui assiste à toute réunion concernant son emploi et qui défend ses intérêts.

17.XX En aucun temps les systèmes de surveillance électronique ne peuvent servir à recueillir des preuves pour imposer des mesures disciplinaires à moins que de telles mesures ne résultent d'un acte criminel et que l'employé ait été reconnu

17.XX Aucun employé ne doit subir un arrêt de rémunération pendant une enquête, et ce, jusqu'à ce que l'enquête soit terminée et que des mesures disciplinaires soient prises.

ARTICLE 19 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

Préambule L'Alliance et l'employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation et ils conviennent que discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation seront évités et ne seront pas tolérés dans le lieu de travail.

19.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un-e employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité ou expression de genre, sa situation familiale, son état matrimonial, ses caractéristiques génétiques, son incapacité, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié-e.

19.02 Les employé-e-s victimes de discrimination peuvent déposer un grief et peuvent également exercer leur droit de déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de l'homme.

~~19.02~~ **19.03** En ce qui concerne un grief déposé en relation avec le présent article :

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b. Si en raison de l'alinéa a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

~~19.03~~ **19.04** Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

19.05 Lorsque l'employeur prend connaissance d'un cas de discrimination, de harcèlement et/ou de violence sur le lieu de travail, que ce soit à la suite d'une observation, d'une sensibilisation de l'employeur, d'un avis d'incident, d'une plainte d'un-e employé-e ou d'un grief, l'employeur doit immédiatement entreprendre un examen initial de l'incident.

19.06 Sélection de l'enquêteur

Si l'incident n'est pas résolu, une enquête doit être menée. Les facteurs pris en compte pour la sélection conjointe d'un enquêteur comprennent l'impartialité des candidats, l'achèvement de la formation nécessaire qui comprend la compréhension de l'intersectionnalité et, du point de vue du

plaignant, l'adéquation avec l'expérience vécue, les antécédents et l'appartenance éventuelle à un groupe désigné d'équité en matière d'emploi et/ou de mérite d'équité.

19.07 Le cahier des charges de l'enquêteur doit inclure :

- a. l'obligation pour l'enquêteur de contacter tous les témoins pertinents,
- b. l'engagement de rencontrer tous les témoins volontaires fournis par les parties,
- c. une date prévue pour l'achèvement de l'enquête et la soumission par l'enquêteur de son rapport,
- d. l'obligation de rassembler et d'analyser toutes les informations,
- e. l'obligation d'interroger les parties pertinentes (par exemple, la partie principale, la partie défenderesse et tous les témoins) au sujet des plaintes déposées sur le lieu de travail en vertu du présent article,
- f. un engagement à déterminer si les allégations constituent une action, un-e comportement, une menace ou un geste d'une personne à l'égard d'un-e employé-e sur son lieu de travail, dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il cause un préjudice, une blessure ou une maladie à cet-te employé-e,
- g. un engagement à déterminer la nature de la discrimination sur le lieu de travail et les facteurs qui y contribuent, et à identifier des mesures supplémentaires et des causes profondes ; et,
- h. un engagement à formuler des recommandations pour éviter que la discrimination sur le lieu de travail ne se reproduise ou ne s'aggrave.

L'enquêteur mènera tous les entretiens de manière équitable, impartiale et professionnelle et respectera les droits et la dignité de toutes les parties concernées. L'enquêteur est autorisé à fournir une assistance telle que la traduction et la transcription. Toutefois, la sous-traitance de ce contrat n'est pas autorisée et l'enquêteur est la personne à laquelle ce contrat s'applique.

19.08 L'enquête peut être interrompue si les parties parviennent à une résolution par une autre méthode.

~~19.04~~ **19.09** Sous réserve de **des restrictions prévues par la Loi sur l'accès à l'information** et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur remet à la partie plaignante et/ou à la partie intimée une copie officielle du rapport d'enquête.

19.10 L'employeur doit assurer le suivi de tous les incidents de discrimination signalés, y compris la manière dont ils ont été traités, et fournir un rapport annuel à l'Alliance et au Centre d'expertise sur la diversité et l'inclusion.

Formation

19.11 Chaque année, l'employeur fournira à tous les employés une formation obligatoire, dirigée par un instructeur qualifié, facilitée et interactive sur la lutte contre l'oppression et la discrimination et sur l'intersectionnalité. Cette formation comprendra des informations sur les politiques et processus pertinents, la législation et les réglementations applicables, spécifiques à la culture, aux conditions et aux activités du lieu de travail, ainsi que sur les mécanismes de plainte. Le temps consacré à la formation est considéré comme du temps de travail.

ARTICLE 20 – HARCELEMENT SEXUEL ET ABUS D'AUTORITÉ

20.01 L'Alliance et l'employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de **violence, harcèlement**, harcèlement sexuel **et abus d'autorité**, et ils conviennent que **la violence, le harcèlement**, le harcèlement sexuel **et l'abus d'autorité seront évités et** ne seront pas tolérés dans le lieu de travail.

20.02

Définitions :

- a. Le harcèlement, la violence ou l'intimidation comprennent toute action, conduite ou commentaire, y compris de nature sexuelle, dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il cause ~~une détresse, un préjudice~~, une offense, une humiliation ou une autre blessure physique ou psychologique, ou une maladie à un-e employé-e, à sa dignité ou à sa réputation, y compris toute action, tout comportement ou commentaire prescrits. Cela inclut tous les types de harcèlement et de violence, y compris le harcèlement sexuel, la violence sexuelle et la violence domestique. Le harcèlement peut également s'exprimer sur la base d'un motif interdit de discrimination tel que défini à l'article 19.01 et dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.
- b. Il y a abus de pouvoir lorsqu'un individu ou un groupe d'individus utilise le pouvoir et l'autorité inhérents à sa position ou à sa profession, et/ou son influence pour menacer, mettre en danger le travail d'un-e employé-e, compromettre potentiellement la capacité de l'employé à effectuer ce travail, menacer les moyens de subsistance économiques de cet-te employé-e ou interférer de quelque manière que ce soit avec la carrière, la réputation ou la dignité de l'employé-e, ou l'influencer. Il peut s'agir d'intimidation, de suppression de ressources, de contrôle injuste ou abusif de ressources et/ou d'informations, de suppression d'un travail utile et valorisant et/ou de licenciement, de menaces, de perte de dignité, de chantage ou de coercition.

20.03 Les salarié-e-s victimes de harcèlement, de harcèlement sexuel ou de violence peuvent déposer un grief pour obtenir réparation et/ou exercer leur droit de signaler un incident conformément à la partie II du Code canadien du travail (CCT), et/ou déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

Procédure de règlement des griefs

20.024 En ce qui concerne un grief déposé en relation avec le présent article;

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b. Si en raison de l'alinéa a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

20.035 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de **violence, harcèlement, ou harcèlement sexuel**. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

Processus réglementaire

20.06 En plus du droit d'un-e employé-e de déposer un grief et/ou une plainte en matière de droits de la personne, les employé-e-s peuvent soumettre un avis d'incident, conformément à l'article 15 (1) du Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail.

20.07 Lorsqu'un représentant désigné reçoit un avis d'incident conformément à la partie II du Code canadien du travail (CCT), il doit immédiatement s'entretenir avec la partie principale et son représentant syndical afin de déterminer si l'incident ou le modèle de comportement correspond à la définition d'un incident, comme l'exige le paragraphe 23(2) du Règlement. S'il est déterminé que l'incident ou le modèle de comportement correspond à la définition, le destinataire désigné entreprend immédiatement le processus de règlement négocié.

20.08 Si la question n'est pas réglée dans le cadre d'un processus de règlement négocié en temps opportun, la partie principale et la partie intimée peuvent accepter de participer au processus de conciliation.

20.09 Qu'un autre processus de résolution soit en cours ou non, ou que toutes les parties aient fait un effort raisonnable pour résoudre l'incident, une partie principale qui estime que l'incident répond à la définition d'un incident ou qui considère que l'incident n'est pas résolu peut demander qu'une enquête soit entreprise immédiatement. Dès réception d'une telle demande, le représentant désigné remplit et soumet immédiatement l'avis d'enquête.

Enquêtes, dispositions générales

20.10 Sélection de l'enquêteur

Si l'incident n'est pas résolu, une enquête doit être menée. Les facteurs pris en compte pour la sélection conjointe d'un enquêteur comprennent l'impartialité des candidats, l'achèvement de la formation nécessaire qui comprend la

compréhension de l'intersectionnalité et, du point de vue du plaignant, leur adéquation avec l'expérience vécue, les antécédents et l'appartenance éventuelle à un ou plusieurs groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi et/ou de l'équité méritoire.

20.11 Le cahier des charges de l'enquêteur doit comprendre :

- a. l'obligation pour l'enquêteur de contacter tous les témoins pertinents,
- b. l'engagement de rencontrer tous les témoins volontaires fournis par les parties,
- c. une date prévue pour l'achèvement de l'enquête et la présentation par l'enquêteur de son rapport,
- d. l'obligation de rassembler et d'analyser toutes les informations,
- e. l'obligation d'interroger les parties concernées (par ex. la partie principale, la partie qui répond et tous les témoins) au sujet des allégations de harcèlement et de violence au travail,
- f. un engagement à déterminer si les allégations constituent une action, un comportement, une menace ou un geste d'une personne à l'égard d'un employé sur son lieu de travail dont on peut raisonnablement attendre qu'il cause un préjudice, une blessure ou une maladie à cet employé,
- g. un engagement à déterminer la nature du harcèlement et de la violence au travail et les facteurs qui y contribuent, et à identifier une ou des mesures supplémentaires, ainsi que les causes profondes ; et,
- h. un engagement à formuler des recommandations pour empêcher la réapparition ou d'autres manifestations de harcèlement et de violence au travail ;

L'enquêteur mènera tous les entretiens de manière équitable, impartiale et professionnelle et respectera les droits et la dignité de toutes les parties concernées. L'enquêteur est autorisé à fournir une assistance telle que la traduction et la transcription. Toutefois, la sous-traitance de ce contrat n'est pas autorisée et l'enquêteur est la personne à laquelle ce contrat s'applique.

20.12 Une enquête pourra être interrompue si les parties parviennent à une résolution par une autre méthode.

~~20.04~~ **20.13** Sous réserve de **des restrictions prévues par la Loi sur l'accès à l'information** et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur remet à la partie plaignante et/ou à la partie intimée une copie officielle du rapport d'enquête. **Toute recommandation visant à éliminer ou à minimiser le risque d'événements similaires contenue dans un rapport sera examinée par le comité de santé et de sécurité compétent, après quoi le comité informera l'employeur de celles dont il recommande la mise en œuvre, ainsi que de toute nouvelle recommandation proposée par le comité et de toute recommandation existante modifiée, proposée par le comité. L'employeur justifiera par écrit au comité toute recommandation, nouvelle ou modifiée, qu'il n'accepte pas de mettre en œuvre.**

Formation

20.14 Chaque année, l'employeur fournit à tous les employé-e-s une formation obligatoire, dirigée par un instructeur qualifié, facilitée et interactive sur le harcèlement, le harcèlement sexuel, la violence sur le lieu de travail et l'intersectionnalité. Cette formation comprend des informations sur les politiques et les processus pertinents, la législation et la réglementation applicables, la culture, les conditions et les activités du lieu de travail, le lien entre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail et les motifs de discrimination interdits énoncés au paragraphe 3(1) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la réglementation et les mécanismes de plainte disponibles. Le temps consacré à la formation est considéré comme du temps de travail.

ARTICLE 23 – SECURITE D'EMPLOI

- 23.01** Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé-e d'accepter ~~une réinstallation et un recyclage d'être recyclable et d'accepter le télétravail~~ **ou une réinstallation**, l'employeur fera ~~tout ce qui est raisonnablement possible pour~~ **en sorte** que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.
- 23.02** ~~Dans la mesure du possible et lorsque des employé-e-s nommés pour une période indéterminée sont touchés par des situations de réaménagement des effectifs, et dans la mesure où l'employé-e peut exécuter les fonctions nécessaires, la préférence doit être donnée à leur maintien en poste plutôt qu'à la réembauche de contractuels.~~
- 23.02** Seuls les membres de l'unité de négociation effectuent le travail de cette unité, sauf si le Syndicat et l'Employeur en ont explicitement convenu autrement par écrit.
- 23.03** L'Employeur rapatrie dans l'unité de négociation le travail actuellement confié à la sous-traitance. Les parties doivent se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la ratification pour s'assurer qu'elles se conforment aux dispositions du présent article.
- 23.04** Lorsqu'une personne travaille dans le même ministère ou organisme en tant qu'employé-e nommé-e pour une période déterminée pendant une période cumulative de trois (3) années sans interruption de service de plus de soixante (60) jours civils consécutifs, le ministère ou organisme doit nommer l'employé-e pour une période indéterminée au niveau égal à celui de son poste d'attache. Cette nomination doit être effectuée selon le principe du mérite comme prévu dans le Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, établi par la Commission de la fonction publique. Le « même ministère » comprend les fonctions qui ont été transférées d'un autre ministère ou organisme en vertu d'une loi du Parlement ou d'un décret en conseil.
- 23.05** L'employeur s'engage à ne pas créer d'interruption arbitraire de service ni à réduire les heures de travail prévues à l'horaire de façon à empêcher une personne d'obtenir un poste à temps plein pour une période indéterminée.

ARTICLE 24 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUES

NOUVEAU

24.XX L'Employeur n'introduira aucun nouveau système d'intelligence artificielle, quel qu'il soit, sans le consentement écrit de l'Alliance.

24.XX L'intégration de l'intelligence artificielle n'entraînera aucune réduction de postes dans l'unité de négociation ou d'heures de travail des membres de l'unité.

24.03 ~~Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'Employeur. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employés.~~

24.04 ~~Sauf dans les cas d'urgence, l'~~Employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent quatre-vingts (180) jours civils, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier significativement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés.

24.06 ~~Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que~~ **Dans les trente (30) jours suivant** le préavis ~~ait été~~ donné conformément au paragraphe 24.04, l'Employeur doit consulter l'Alliance d'une manière significative au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 24.05, sur chaque groupe d'employés, y compris la formation.

24.07 Lorsque, à la suite de changements technologiques, ~~l'Employeur décide qu'un~~ employé-e doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'Employeur ~~fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir~~ **fournira** à l'employé-e, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

ARTICLE 25 – DURÉE DU TRAVAIL

L'Alliance propose une semaine de travail de trente (30) heures sans perte de salaire. La semaine de travail normale serait de quatre (4) jours au lieu des cinq (5) jours actuellement prévus au paragraphe 25.06. Les jours de repos restent les mêmes dans la proposition de l'Alliance.

Ajouter un préambule :

Sauf indication contraire dans la présente convention collective, l'employé-e n'est aucunement tenue d'avoir des communications liées au travail, par exemple de répondre à des appels, à des courriels ou à des messages textes, en dehors de ses heures normales de travail ou durant un congé approuvé. Il ne peut y avoir de mesures disciplinaires ni de représailles contre l'employé-e du seul fait qu'elle a exercé ses droits en vertu du présent article.

Travail de jour

25.06 Sauf indication contraire dans les paragraphes 25.09 et 25.11 :

- a. la semaine normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et s'étend du lundi au vendredi inclusivement, et
- b. la journée normale de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, sauf la pause-repas, et se situe entre 7 h et 18 h.
- c. néanmoins b. ci-dessus, un employé peut, à sa discrétion, commencer sa journée de travail dès 6 h 00, à condition que ces employés travaillent sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, à l'exclusion d'une période de repas.

Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres propositions concernant l'article 25 à la suite des discussions avec l'Employeur au sujet des horaires.

ARTICLE 27 – PRIMES DE POSTE

27.01 Prime de poste

L'employé qui travaille par postes touche une prime de poste de **cinq dollars (5 \$)** ~~deux dollars vingt-cinq (2,25 \$)~~ l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

27.02 Prime de fin de semaine

- a. L'employé qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de **cinq dollars (5 \$)** ~~deux dollars vingt-cinq (2,25 \$)~~ l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

ARTICLE 28 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

28.07

- d. Le congé compensateur gagné durant un exercice financier qui n'a pas été pris avant le 30 septembre de l'exercice financier suivant est payé en argent au taux de rémunération horaire de l'employé **le plus élevé entre celui** calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache ~~au 30 septembre~~ **et celui auquel il a acquis les crédits.**
- e. À la demande de l'employé ~~et avec l'accord de l'Employeur~~, les congés compensateurs accumulés peuvent être monnayés, en tout ou en partie, une fois par exercice financier, au taux horaire de rémunération de l'employé **le plus élevé entre celui** calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache ~~au moment de la demande et~~ **celui auquel il a acquis les crédits.**

28.08 Repas

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un ~~remboursement de douze dollars (12,00 \$) pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement~~ **équivalent à l'indemnité de déjeuner indiquée à l'Appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte.**
- b. L'employé-e qui effectue ~~quatre (4)~~ **trois (3)** heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un ~~remboursement de douze dollars (12,00 \$)~~ **équivalent à l'indemnité de déjeuner indiquée à l'Appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte** pour chaque période de ~~quatre (4)~~ **trois (3)** heures supplémentaires de travail, ~~sauf si les repas sont fournis gratuitement.~~

ARTICLE 30 – JOURS FÉRIÉS PAYÉS

30.01 Sous réserve du paragraphe 30.02, les jours suivants sont désignés jours fériés payés pour les employé-e-s :

a. le jour de l'An;

b. le Vendredi saint;

c. le lundi de Pâques;

d. (d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;

e. la Journée nationale des peuples autochtones

~~e.~~ **f.** la fête du Canada;

~~f.~~ **g.** la fête du Travail;

~~g.~~ **h.** la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;

~~h.~~ **i.** le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;

~~i.~~ **j.** le jour du Souvenir;

~~j.~~ **k.** le jour de Noël;

~~k.~~ **l.** l'Après-Noël;

~~l.~~ **m.** ~~un (1)~~ **deux (2)** autres jours dans l'année qui, ~~de l'avis de l'employeur,~~ sont reconnus comme jours de congé provinciaux ou municipaux dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'employeur, de tels jours additionnels ne sont pas reconnus en tant que congé provincial ou municipal, le premier (1^{er}) lundi d'août;

~~m.~~ **n.** un (1) jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national.

NOUVEAU

30.XX Aux fins de l'application de la présente convention, tous les jours ouvrables normaux qui tombent pendant les vacances de Noël sont considérés comme des jours fériés payés. Par « vacances de Noël », on entend les trois (3) jours ouvrables compris entre Noël et le jour de l'An.

ARTICLE 34 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Acquisition des crédits de congé annuel

34.02

- a) L'employé acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel l'employé acquiert la rémunération soit pour dix (10) jours ou soixante-quinze (75) heures, aux taux indiqués aux alinéas 34.02(c) à (i).
- b) Aux fins du présent paragraphe, un jour passé en congé payé est considéré comme un jour où la rémunération est acquise.
- c. neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son **deuxième (2^e)** ~~septième (7^e)~~ anniversaire de service;
- d. ~~dix virgule six deux cinq (10,625) heures à partir du mois où survient son septième (7^e) anniversaire de service;~~ **à chaque anniversaire de service d'un employé, l'employé acquiert une (1) journée supplémentaire (7,5 heures) de crédits de congé annuel jusqu'à un maximum de trente (30) jours de crédits de congé;**
- e. ~~douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;~~ **un employé qui compte trente (30) années de service acquiert une demi-journée (1/2) journée (3,75 heures) de crédits de congé annuel à chaque anniversaire d'année de service, en plus des trente (30) jours mentionnés à l'alinéa b) ci-dessus.**
- f. ~~treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;~~
- g. ~~quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;~~
- h. ~~quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service~~
- g. ~~dix-sept virgule cinq (17,5) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;~~
- h. ~~dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.~~
- i. ~~dix-sept virgule cinq (17,5) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;~~

~~j. dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service.~~

34.03 Le syndicat propose d'inclure le temps passé à travailler pour des employeurs visés par la Loi sur les relations de travail au Parlement.

34.05

a. Les employés sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis.

b. **Établissement du calendrier des congés annuels :**

Le syndicat propose l'ajout, pour le personnel des centres d'appels, de périodes conformes au récent règlement de grief.

34.18 Droit à un crédit unique

a. L'employé a droit une seule fois à un crédit de trente sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1er) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2e) année de service, comme le précise le paragraphe 34.03, **quelle que soit le statut de l'employé (temps plein ou temps partiel).**

ARTICLE 35 – CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

35.01

- a. L'employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil pendant lequel l'employé acquiert la rémunération d'au moins dix (10) jours.
- b. L'employé qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison **de deux (2)** ~~d'un virgule vingt-cinq (1,25)~~ heures pour chaque mois civil pendant lequel l'employé travaille des postes et acquiert la rémunération d'au moins dix (10) jours. De tels crédits ne peuvent être reportés au nouvel exercice financier et sont accessibles seulement si l'employé a déjà utilisé cent douze virgule cinq (112,5) heures de congé de maladie durant l'exercice en cours.
- c. Aux fins du présent paragraphe, un jour passé en congé payé est considéré comme un jour où la rémunération est acquise.

35.02 Un nouvel employé qui a complété son premier six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier de crédits de congé maladie anticipés équivalents au nombre de crédits prévues pour l'année en cours.

NOUVEAU

35.03 Les crédits de congé de maladie qu'ils auront acquis pour l'exercice financier sont avancés aux employés au 1er mars de chaque année.

Attribution du congé de maladie

~~35.03~~

35.04 L'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il ou elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition:

- ~~a. qu'il ou elle puisse convaincre l'employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine; et~~
- b. qu'il ou elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

~~**35.04** À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 35.03a).~~

35.05

- a. Lorsque l'employé n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 35.03, un congé de maladie payé ~~peut lui être~~ **lui est accordé à la discrétion de l'Employeur** pour une période maximale de ~~cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5)~~ **deux-cent-deux virgule cinq (202,5)** heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.
- b. L'Employeur peut, pour une raison valable et suffisante, accorder un congé de maladie anticipé à un employé même si un congé de maladie anticipé accordé antérieurement n'a pas été remis intégralement.

NOUVEAU

35.XX L'Employeur peut demander un billet médical uniquement pour les absences de plus de cinq (5) jours consécutifs. Lorsqu'il l'exige, il en rembourse le coût. Lorsqu'un employé n'est pas en mesure d'obtenir un certificat médical, une déclaration signée par l'employé indiquant qu'en raison d'une maladie ou d'une blessure, il n'a pas pu exercer ses fonctions suffira.

ARTICLE 36 – RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES CONGÉ POUR RENDEZ-VOUS MÉDICAUX

36.01 Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus une demi-journée sera accordée à une employée enceinte **personne salariée** pour lui permettre d'aller à un rendez-vous **dentaire ou médical personnels de routine**. **Le temps payé supplémentaire pour le déplacement associé à chaque rendez-vous ne sera pas refusé sans motif raisonnable.**

~~36.02~~ Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

ARTICLE XX – CONGÉS DE MIEUX-ÊTRE

XX.01 L'Employeur comprend que les problèmes de santé mentale et la neurodivergence peuvent nuire au bien-être et au travail des personnes salariées.

XX.02 Dans cette optique, une personne salariée a droit à un maximum de douze (12) jours de congé payé par année financière pour des motifs liés :

- à la santé mentale ou au mieux-être émotionnel;
- à la neurodivergence;

XX.03 Il n'est pas nécessaire de présenter un billet médical pour prendre une partie ou la totalité de ces jours de congés, qui ne sont pas reportés à l'année financière subséquente.

ARTICLE 37 – CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

Modifier comme suit :

37.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée ~~raisonnablement par l'Employeur~~ **par une commission des accidents de travail** lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État et qu'une commission des accidents du travail a informé l'Employeur qu'elle a certifié que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- a. d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e;

ou

- b. d'une maladie **professionnelle, d'un traumatisme indirect, ou de toute autre affection, blessure ou maladie** résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi;

si l'employé-e convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il ou elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé-e ou son agent a versé la prime.

ARTICLE 38 – CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

À DÉTERMINER

ARTICLE 39 – RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

39.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la soixante dix-huitième (78e) semaine qui suit l'accouchement, **ou à la fin de l'allaitement ou du pompage**, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.

NOUVEAU

39.07 À la demande d'une employée qui allaite ou qui tire son lait, elle devra bénéficier d'un congé raisonnable payé pour allaiter ou tirer son lait pendant les heures de travail. De plus, l'employeur doit fournir un espace privé raisonnable pour le faire. Pour plus de clarté, cet espace ne doit pas être une salle de bain publique ou privée.

ARTICLE 40 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

À DÉTERMINER

ARTICLE 41 – CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE RAISONS FAMILIALES

- 41.01** Les deux parties reconnaissent l'importance ~~de la possibilité~~ pour l'employé d'obtenir un congé non payé pour ~~les soins d'un membre de la famille~~ **des raisons familiales**.
- 41.02** Aux fins de l'application du présent article, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit : une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.
- 41.03** Un congé non payé doit être accordé à un employé pour ~~veiller personnellement aux soins d'un membre de sa famille~~ **des raisons familiales** pourvu que les conditions suivantes soient respectées :
- a. l'employé en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles, auquel cas il devra en informer l'Employeur par écrit dès que possible;
 - ~~b. tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;~~
 - c. la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans le secteur fédéral;
 - d. le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service
- 41.04** Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour l'employeur.
- 41.05** Toutes les périodes de congé prises en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants selon les dispositions des conventions collectives précédentes de l'Exécution des programmes et des services administratifs ou d'autres conventions ne sont pas pris en compte dans le calcul de la période maximale accordée pour ~~les soins d'un membre de la famille~~ **des raisons familiales** pendant la durée totale d'emploi de l'employé dans le secteur fédéral.

ARTICLE 42 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

42.01

- a. Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas **soixante-quinze (75)** ~~quarante-cinq (45)~~ heures au cours d'un exercice financier.
- b. Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus d'une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.

42.02 Sous réserve du paragraphe 42.01, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a. pour conduire à un rendez-vous **de nature professionnelle**, un membre de la famille ~~qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;~~
- b. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé et pour permettre à l'employé de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c. pour les soins d'un membre malade de la famille de l'employé et qui est hospitalisé;
- d. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- e. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- f. de fournir du temps à l'employé pour prendre des mesures de rechange en cas d'incendie ou d'inondation à sa résidence;
- g. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un enfant lorsque, ~~en raison de circonstances imprévues,~~ les services habituels de garde ne sont pas disponibles. Ceci s'applique également aux fermetures ~~inattendues~~ d'école pour les enfants ~~âgés de quatorze (14) ans et moins, ou aux enfants de plus de quatorze (14) ans ayant des besoins spéciaux;~~
- h. assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- i. pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie incurable terminale, approche la fin de sa vie;

- j. ~~quinze (15) heures des quarante-cinq (45) heures précisées dans ce paragraphe peuvent être utilisées~~ pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un para juriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

42.xx Lorsque, au cours d'un exercice financier, un employé n'a pas utilisé la totalité des congés prévus au présent article, la partie non utilisée est reportée à l'année suivante, jusqu'à un maximum de cent cinquante (150) heures.

Pour plus de précision, le temps de déplacement aux fins susmentionnées doit être inclus.

ARTICLE 44 – CONGE POUR VIOLENCE FAMILIALE

44.01 Congé pour cause de violence familiale

Aux fins de cet article, la violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un-e employé-e ou l'enfant d'un-e employé-e subit de la part d'un membre de la famille ou d'une personne avec qui l'employé-e a ou a eu une relation intime.

44.02

- a. Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité **et leur rendement** au travail. **L'employeur s'engage par conséquent à offrir son soutien aux membres du personnel qui sont victimes de violence familiale.**
- b. Sur demande, l'employé-e qui subit de la violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui subit de la violence familiale se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence :
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir des services de counseling;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente; ~~ou~~
 - v. d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale; **ou**
 - vi. **de remplir toutes autres obligations liées à la gestion de sa situation.**
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas ~~soixante-quinze (75) cent cinquante (150)~~ **cent cinquante (150)** heures au cours d'une année financière. **Des congés payés supplémentaires au-delà des cent cinquante (150) heures prévues peuvent être accordés au cas par cas.**
- d. **Tous les renseignements personnels au sujet de la situation de violence familiale de l'employé-e demeurent confidentiels conformément aux lois pertinentes. Aucune information ne sera conservée dans le dossier de l'employé-e sans son autorisation écrite expresse.**
- e. **Afin d'offrir une aide aux employé-e-s victimes de violence familiale et d'offrir un environnement de travail sécuritaire à tout son personnel, l'Employeur approuvera toute demande raisonnable provenant d'un-e**

employé-e en situation de violence familiale pour ce qui suit :

- i. La modification de son horaire ou de son lieu de travail;**
 - ii. La réaffectation de tâches;**
 - iii. Le télétravail;**
 - iv. La mutation ou le transfert à un autre lieu d'emploi;**
 - v. Le changement du numéro de téléphone ou de l'adresse courriel pour éviter tout contact intimidant; et/ou**
 - vi. Toute autre mesure appropriée dont celles prévues dans les dispositions existantes visant à accorder des modalités de travail flexibles.**
- ~~e.~~ **f.** À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont **respectés** est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- ~~e.~~ **g.** Nonobstant les alinéas 44.02 (b) et 44.02 (c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une inculpation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé- e ait commis cet acte.

ARTICLE 46 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

46.01 Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

- a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.
- b. ~~L'employé à droit au congé de deuil payé sous 46.01(a) une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.~~

46.02 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé de deuil, que détermine l'employé, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, l'employé est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de **cinq (5)** ~~trois (3)~~ jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

46.03 À la demande de l'employé, ce congé de deuil payé peut être pris en une seule période de **quatorze (14)** sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes d'un maximum de **dix (10)** ~~cinq (5)~~ jours ouvrables

46.04 Si l'employé demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes :

- a. La première période doit comprendre le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et
- b. La deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister à la cérémonie de commémoration.
- c. L'employé peut se voir accorder un congé payé d'au plus **cinq (5)** ~~trois (3)~~ jours, au total, à des fins de déplacement pour ces deux (2) périodes.

46.05 L'employé a droit à ~~un (1)~~ **trois (3)** jours de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès de son oncle ou sa tante, d'un beau-frère, ~~ou~~ d'une belle-sœur, **d'une nièce ou d'un neveu.**

46.06 Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 46.02 et 46.05, l'employé bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

46.07 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, le Commissaire ou le gestionnaire délégué peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 46.02 et 46.05.

ARTICLE 47 – CONGÉ POUR COMPARUTION

47.01 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé pendant la période de temps où l'employé est obligé :

- a. d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b. de faire partie d'un jury;
- c. d'assister, sur assignation ou sur citation ou par autre instrument légal, comme témoin à une procédure qui a lieu
- d. lorsque l'employé est un plaignant, un demandeur ou un intimé :**
- e. pour accompagner un membre de la famille à une procédure**
 - i. devant une cour de justice ou sur son autorisation,
 - ii. devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,
 - iii. devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste,
 - iv. devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux, ou
 - v. devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.
- f. L'employé-e bénéficie également d'un congé payé pour se rendre à la procédure et en revenir.**

ARTICLE 48 – ~~PERSONNEL SELECTION LEAVE WITH PAY AND PAY~~ ADMINISTRATION FOR PARTICIPATION IN STAFFING PROCESS

48.01 Lorsque l'employé-e participe à un processus de dotation de l'ARC, y compris le mécanisme de recours le cas échéant, ou pose sa candidature à un poste dans la fonction publique, tel que défini par la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral*, y compris la procédure de plainte, le cas échéant, l'employé-e a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise **pendant laquelle l'employé-e est invité-e** aux fins du processus et pour toute autre période complémentaire que l'employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise **demandée** et en revenir. Cela s'applique à un processus ayant trait au Programme d'échange et aux mutations.

Lorsque l'employé-e est invité à travailler en dehors de ses heures normales de travail, il ou elle est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable.

ARTICLE 52 – CONGÉ POUR PRATIQUES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES

52.01 ~~Sous réserves des nécessités du service déterminées par l'employeur, quinze (15)~~
trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé payé et ~~vingt-deux virgule cinq~~
~~(22,5)~~ heures de congé non payé sont accordées à chaque année financière à un
employé qui s'auto-déclare comme une personne autochtone et qui demande un
congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des
activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la
cueillette.

Aux fins de cet article, une personne autochtone désigne une personne des
Premières Nations, Inuit ou Métis.

52.02 ~~À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, u~~Une déclaration signée
par l'employé indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est
considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du
présent article.

52.03 Un employé qui entend demander un congé en vertu du présent article doit
prévenir l'employeur aussi longtemps à l'avance que possible avant le début de la
période de congé demandée.

52.04 ~~Le congé prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes.~~
~~Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5)~~
~~heures.~~

ARTICLE 53 – CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

53.02 Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, jusqu'à quinze (15) **trente (30)** heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

Le congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Néanmoins, l'Employeur fait tout ce qui est raisonnablement possible pour accorder les congés à la date demandée par l'employé-e.

Si, au cours d'une période de congé pour des raisons de nature personnelle, l'employé-e a été approuvé et s'est vu accorder une autre forme de congé, le congé personnel doit être recredité à l'employé-e.

53.XX Congé payé pour premier répondant bénévole

À la demande de l'employé, l'employeur accorde un congé payé pour l'exécution de fonctions de premier répondant bénévole.

53.04 Congé pour proches aidants

- xx L'employé-e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de compassion de l'assurance-emploi, des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou des prestations pour proches aidants d'adultes reçoit quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.**
- xx Pour chaque semaine où l'employé-e touche des prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE) ou des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou d'adultes, il ou elle reçoit la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations d'assurance-emploi (AE) applicables.**

NOUVEL ARTICLE – CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DE REVENU

XX.01 Congé avec étalement de revenu :

Avec l'assentiment de l'employeur, l'employé-e peut, à sa demande, réduire le nombre de semaines de travail au cours d'une période de douze (12) mois, en prenant des congés non payés dont la durée varie entre un minimum de deux (2) semaines et un maximum de trois (3) mois, et continuer de toucher un revenu proportionnel établi sur la période de douze (12) mois. La pension et les autres avantages seront calculés comme si l'employé-e était en congé payé.

xx.02 L'employeur s'engage à ne pas refuser sans motif valable les demandes visées au présent article. Si l'employeur ne peut accéder à toutes les demandes, les années de service seront prises en compte pour l'acceptation des demandes.

NOUVEL ARTICLE - SOUTIEN À LA SANTÉ GÉNÉSIQUE

XX.01 Aux fins du présent article, « santé génésique » inclut :

- i. les menstruations, la périménopause, la ménopause et l'hypogonadisme;
- ii. le syndrome des ovaires polykystiques (SOPK) et l'endométriose;
- iii. la fécondation in vitro (FIV) et d'autres formes de techniques de procréation assistée;
- iv. la vasectomie, la ligature des trompes, l'hystérectomie et l'ovariectomie;
- v. la grossesse qui se termine autrement que par une naissance;
- vi. les soins reproductifs d'affirmation de genre;

ainsi que les maladies, les interventions et les traitements médicaux connexes.

XX.02 L'employeur reconnaît l'importance d'offrir du soutien aux employé-e-s qui éprouvent des douleurs, de l'inconfort ou d'autres symptômes liés à la santé génésique, y compris l'importance d'offrir un lieu de travail sécuritaire sur les plans physique et psychologique, de promouvoir le bien-être et de répondre aux besoins en santé mentale découlant de ces expériences.

Soutien individuel en matière de santé génésique

XX.03 Afin d'aider les employé-e-s à gérer les symptômes liés à leur santé génésique et d'offrir un lieu de travail sécuritaire, l'employeur approuve les demandes raisonnables concernant ce qui suit :

- a. le télétravail;
- b. l'adoption d'un horaire flexible;
- c. des mesures de soutien sur le lieu de travail qui favorisent le confort et le bien-être de l'employé-e, comme des périodes de repos dans un endroit tranquille ou des pauses supplémentaires;
- d. des congés payés conformément aux paragraphes XX.04 à XX.08. Les demandes visant à obtenir ces mesures ne seront pas refusées sans motif valable.

XX.04 L'employé-e a droit à un maximum de quatre-vingt-dix (90) heures de congé payé par année civile pour gérer les symptômes liés à sa santé génésique ou pour se rendre à des rendez-vous sans obligation de fournir un certificat médical.

XX.05 L'employé-e qui demande des congés en vertu du présent article doit

informer l'Employeur le plus tôt possible de la période réelle ou prévue de ces congés.

XX.06 L'employé-e qui a épuisé ses congés pour la santé génésique peut prendre des congés de maladie payés conformément aux dispositions sur les congés de maladie de la convention collective, sans obligation de fournir un certificat médical.

Congé en cas d'interruption de de grossesse

XX.07 Aux fins du présent article, « interruption de grossesse » désigne une grossesse qui se termine autrement que par une naissance.

XX.08 L'employé-e a droit à des congés payés en vertu du présent article dans les cas suivants :

- a. l'employée subit une interruption de grossesse;
- b. son épouse ou sa conjointe de fait subit une interruption de grossesse;
- c. une autre personne subit une interruption de grossesse et l'employé- e serait devenu le parent légal de l'enfant à naître.

XX.09 Si la grossesse de l'employée est interrompue avant vingt (20) semaines, elle a droit à trois (3) jours de congé payé.

XX.10 Si la grossesse est interrompue après vingt (20) semaines, l'employée a droit aux congés qui suivent :

- a. sept (7) jours de congé payé; et
- b. jusqu'à concurrence de huit (8) semaines de congé non payé, sauf si l'employée a droit à une période plus longue en vertu de l'article 38.

XX.11 À titre de précision, si la grossesse est interrompue après vingt (20) semaines et que l'employée a commencé un congé non payé en vertu de l'article 38, le nombre total de congés payés et non payés auxquels elle a droit, y compris tout congé prévu aux alinéas XX.10a) et b), ne doit pas dépasser dix-huit (18) semaines.

XX.12 Les congés prévus à l'alinéa XX.10a) peuvent être pris en une seule période de sept (7) jours de travail consécutifs, ou en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de sept (7) jours de travail.

Modification ultérieure de l'alinéa 37.01(d) pour y inclure les congés pris en vertu des clauses xx.08 et xx.10(a).

ARTICLE 56 – EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ- E

NOUVEAU

56.XX En aucun temps les systèmes de surveillance électronique ne peuvent servir à évaluer le rendement des employé-e-s.

ARTICLE 60 – EMPLOYÉ-E-S DES CENTRES D'APPELS ET DES CENTRES DE CONTACT

60.01 Les employé-e-s qui travaillent dans les centres d'appels ont droit à une période **de repos libre de tout appel** de cinq (5) minutes consécutives pour chaque heure non interrompue par une pause-santé ou une pause-repas.

60.XX Les employé-e-s qui travaillent dans les centres d'appel ont droit à un minimum de quarante-cinq (45) secondes de micropause cognitive entre les appels.

60.02

- a. La surveillance d'appels vise à améliorer le rendement du personnel en offrant des conseils et une rétroaction.
- b. Lorsque l'employeur fait référence à un enregistrement, sur demande, l'employé aura accès à l'enregistrement auquel l'employeur fait référence.

60.03 Les conclusions de la surveillance, recueillies à des fins de perfectionnement professionnel, doivent être pertinentes et transmises rapidement aux employés.

60.04

- a. **Lors de leur embauche, tous les employé-e-s des centres d'appels participent à au moins une (1) journée de formation facilitée sur les compétences en matière d'adaptation, l'intervention de crise et l'aptitude à gérer des appels difficiles.**
- b. **Les employé-e-s des centres d'appels ont droit à un minimum de deux (2) jours par année pour suivre une formation liée au travail dans les centres d'appels, notamment une formation visant à renforcer leurs capacités d'adaptation et une formation sur l'intervention de crise, l'aptitude à gérer des appels difficiles et d'autres sujets déterminés à la suite de consultations avec l'Alliance.**

ARTICLE 61 – EMPLOYES A TEMPS PARTIEL

Le syndicat propose de modifier l'accumulation des vacances pour les employés à temps partiel en fonction des changements proposés pour l'article 34.

NOUVEAU

60.XX

Congé de préretraite

Nonobstant le paragraphe 61.02, il n'y a pas de calcul au prorata applicable au maximum de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures relativement à l'article 52 sur le congé de préretraite.

60.XX

Des heures de travail normales en sus de celles prévues pour les employés à temps plein sont offertes par ordre d'années de service telles que définies au sous-alinéa 34.03a)(i) aux employés à temps partiel qualifiés.

ARTICLE 63 – ADMINISTRATION DE LA PAYE

À DÉTERMINER

NOUVEL ARTICLE XX – AUTRES MODALITÉS DE TRAVAIL

xx. 01 Sur demande écrite d'un employé, celui-ci sera autorisé à exercer une partie ou la totalité de ses fonctions et responsabilités ailleurs qu'au bureau désigné de l'Employeur, sans frais pour lui.

Le syndicat se réserve également le droit de formuler d'autres revendications dans cet article à une date ultérieure.

NEW ARTICLE XX – NÉCESSITÉS DU SERVICE

XX.01 S'il refuse à un employé l'accès à une disposition de la présente convention en raison des nécessités du service, l'Employeur lui fournit par écrit une explication détaillée de ces nécessités.

xx.02 Tout manquement de l'employeur à l'article xx.01 ci-dessus entraînera l'acceptation de la demande de la personne salariée.

APPENDICE C – APPENDICE SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

À DÉTERMINER

Le syndicat présentera des propositions qui prévoient notamment la reconnaissance des années de service et de nouveaux droits dans le contexte du travail à distance.

ADMINISTRATION DE LA PAYE, APPENDICE A, A-2 SALAIRES, INDEMNITÉS ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

Le syndicat se réserve le droit de présenter une revendication salariale globale, notamment sur la modification des taux de rémunération, la structure des grilles salariales, l'élargissement ou l'augmentation des indemnités de certains groupes et les notes sur la rémunération.

De plus, l'appendice A-2 doit être examiné par les parties et révisé, au besoin, pour s'assurer que tous les anciens taux de rémunération énumérés dans l'appendice sont requis et que tous les postes occupés par les employé e s visé e s par l'ancienne norme qui bénéficient actuellement d'une protection salariale sont énumérés dans l'appendice (p. ex., AS 03).

APPENDICE H

À DÉTERMINER

NOUVEAU – FONDS DE JUSTICE SOCIALE

L'employeur verse un cent (0,01 \$) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC, et ce, pour toutes les heures travaillées par toutes les personnes salariées de l'unité de négociation. L'employeur verse sa contribution au bureau national de l'AFPC quatre fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice. Les sommes versées au Fonds servent exclusivement aux objectifs énoncés dans les Lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.